

УДК 331.101.3: 35.074.5

Мороз В.М., д.держ.упр., доцент,
професор кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

МІСЦЕ ТА РОЛЬ КРОС-КУЛЬТУРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ: ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

У статті наведено результати аналізу змісту основних релігійно-культурологічних доктрин щодо їх впливу на ефективність процесу формування мотивів трудової діяльності. Запропоновано класифікацію символічних систем щодо їх місця у вирішенні питань розвитку трудового потенціалу соціального об'єкту. Крім того, в статті обґрунтовано припущення про зменшення ролі традицій використання та розвитку трудового потенціалу людини у процесі формування мотивів її трудової активності. Стаття містить висновки щодо впливу крос-культурних особливостей на формування та розвиток мотивів трудової діяльності.

Ключові слова: мотивація трудової діяльності; інституціональне середовище; ціннісні орієнтації особистості; крос-культурні особливості; релігійно-культурологічна доктрина; соціально-економічний розвиток.

Moroz V.M., Doctor of sciences (Public Administration), Associate Professor,
Full Professor of Department of pedagogy and psychology of social systems management
National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute»

THE PLACE AND ROLE OF CROSS-CULTURAL FEATURES IN THE SYSTEM OF PERSONALITY'S WORK MOTIVATION: GENERAL THEORETICAL ASPECT

The article presents results of content analysis of major religious and cultural doctrines concerning their impact on the effectiveness of the work motives formation. There is advised a classification of symbolic systems for their place in matters of labor potential development of a social object. In addition, there is given an assumption of diminishing the role of traditions and the use of labor potential in the formation of human motives of labor activity. This article contains findings on the impact of cross-cultural characteristics of the formation and development of motives for labor activities.

Key words: motivation of work; institutional environment; value orientation of personality; cross-culture features; cultural religious doctrine; socio-economic development.

Мороз В.М., д.гос.упр., доцент
професор кафедри педагогіки и психологи управления социальными системами
Национальный технический университет «Харьковский политехнический
институт»

МЕСТО И РОЛЬ КРОСС-КУЛЬТУРНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЧНОСТИ: ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

В статье представлены результаты анализа содержания основных религиозно-культурологических доктрин в контексте их влияния на эффективность процесса формирования мотивов трудовой деятельности. Предложена классификация символических систем исходя из их места в решении вопросов развития трудового потенциала социального объекта. Кроме того, в статье обоснованно предположение об уменьшении роли традиций использования и развития трудового потенциала человека в процессе формирования мотивов его трудовой активности. Статья содержит выводы относительно влияния кросс-культурных особенностей на формирование и развитие мотивов трудовой деятельности.

Ключевые слова: мотивация трудовой деятельности; институциональная среда; ценностные ориентации личности; кросс-культуре особенности; религиозно-культурологическая доктрина; социально-экономическое развитие.

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. У межах останньої хвилі міграційних процесів, навантаження якої на соціально-економічну та суспільно-політичну підсистеми європейських країн все далі частіше визначають як критичне, проблематика дослідження мотиваційних утворень людини щодо її трудової діяльності набуває неабиякої значущості. Суттєве збільшення кількості біженців до країн які мають сталий рівень розвитку ринкових та суспільних інституцій обумовлює необхідність опрацювання програм адаптування та інтеграції мігрантів у межах принципово нової для них інституціональної системи. Уряди країн які приймають біженців змушені вирішувати чисельні питання щодо їх розміщення, забезпечення житлом та продуктами харчування, навчання та працевлаштування у межах національної економіки. Вирішення останнього питання, на нашу думку, є найбільш важливим та значущим, адже трудова діяльність мігрантів може бути розглянута як джерело для вирішення більшості з названих вище проблем. Разом з тим, слід розуміти, що складність працевлаштування мігрантів залежить не лише від стану ринку праці тієї чи іншої країни, а у тому числі і від рівня розвитку культури трудової діяльності тієї чи іншої людини. Цілком очевидно, що прийняття до уваги особливостей формування мотиваційних утворень людини щодо її трудової активності може сприяти підвищенню ефективності формування та використання механізмів залучення мігрантів з інших країн до трудової діяльності у межах відповідного інституціонального середовища. Слід визнати, що крос-культурні особливості використання та розвитку трудових можливостей населення, так само як і формування мотивів до трудової діяльності на індивідуальному рівні, не обмежуються площиною адаптації мігрантів до інституціональних умов тієї чи іншої країни. Проблематика впливу цивілізаційно-культурологічного середовища на ефективність формування, використання та розвитку трудового потенціалу країни мають неабияку практичну значущість для розбудови інституціональної системи держави у відповідності із законами архітекτονіки.

На важливість порушеної проблематики для соціально-економічного розвитку держави вказує той факт, що відповідні питання знайшли своє відображення у змісті Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020». Серед пріоритетів реалізації Стратегії Президент України визначає 62 реформи та програми розвитку держави, з яких за «вектором розвитку» майже половина програмних напрямів розташована у площині соціально-економічних відносин [20]. Цікаво, що реформа сфери трудових відносин, до компетенції якої належать у тому числі і питання мотивації трудової діяльності, позиціонує на восьмому місці серед інших першочергових заходів. Про перебування питань реформування сфери трудових відносин серед першочергових напрямів діяльності органів державної влади, може свідчити і факт прийняття Верховною Радою 05.11.2015 р. у першому читанні нового проекту Трудового кодексу [6]. Така увага законодавця саме до проблематики реформи сфери трудових відносин може бути пояснена через призму її значущості для вирішення питань підвищення продуктивності праці. На переконання С.А. Єрохіна «продуктивність діяльності визначається: по-перше, спрямованістю мотивів, їхнім змістом; по-друге, ступенем активності і напруженості мотивів, що в цілому складає своєрідність мотивації особистості» [10, с. 21]. Отже, дослідження природи виникнення та напрямів розвитку трудової активності соціального об'єкту, на тому чи іншому рівні прояву соціально-економічних відносин, є актуальним напрямом в організації наукових пошуків.

Аналіз останніх публікацій по проблемі. Дослідження проблематики мотивації трудової діяльності, у тому чи іншому аспекті прояву її складного та багатогранного змісту, не є принципово новим напрямом в організації наукових пошуків у межах економічної наукової думки. В основу сучасних наукових досліджень вище зазначеної

проблематики, були покладені роботи М. Армстронга [1], М. Вебера [5], П. Друкера [9], Д. Макклеланда [13], А. Маслоу [14], А. Сміта [19], А. Файоля [21] та інших дослідників. У контексті порушеної проблематики, заслуговують на увагу наукові публікації Ю.М. Барського [3], А.В. Базилюк [2], Д.П. Богині [4], З.В. Герасимчук [7], В.М. Гриньової [8], С.А. Єрохіна [10], Г.Т. Кулікова [12], В.М. Нижник [17], М.В. Семикіної [18], Л.П. Червінської [22], А.В. Череп [23] та багатьох інших вчених.

Крім того, слід прийняти до уваги, що питання мотивації трудової діяльності все далі частіше стають предметом наукових дискусій під час роботи науково-комунікативних заходів. Серед останніх науково-практичних конференцій, тематична спрямованість яких була пов'язана з обговоренням природи та умов виникнення мотивів до трудової діяльності слід виділити: міжнародну конференцію «Нематеріальна мотивація – тренди, відомі сьогодні» (27.03.2015, м. Київ – Віче консалтинг) [16]; міжнародну конференцію «Інструменти матеріальної і нематеріальної мотивації» (16.04.2015, м. Москва – LBS International Conferences за участю компанії Business Relations) [11]; міжнародну науково-практичну конференцію «Інновація та мотивація» (29.04.2015, м. Лондон – Universities UK) [24]. Серед найбільш очікуваних науково-комунікативних заходів цього року, тематична спрямованість яких пов'язана з обговоренням проблематики мотивації трудової діяльності, слід виділити міжнародну науково-практичну конференцію «Суспільство яке змінюється» (13–14.11.2015, м. Київ – Університет соціальної психології та гуманітарних наук (SWPS, Польща) за участю Київського національного університету імені Тараса Шевченка) [25].

Про значущість питань мотивації трудової діяльності у межах економічної наукової думки свідчить і той факт, що відповідна проблематика перебуває в епіцентрі наукових досліджень відомих економічних шкіл. Останнім часом увагу дослідників привертають способи активації трудової діяльності людини з урахуванням норм та практик (традицій) того цивілізаційно-культурологічного середовища у межах якого були сформовані якісні та кількісні характеристики трудового потенціалу того чи іншого соціального об'єкту, а також з прийняттям до уваги соціально-психологічних та суспільно-політичних аспектів його розвитку. Приймаючи до уваги вище наведене можемо констатувати той факт, що обраний нами предмет наукового пошуку є не лише актуальним з огляду на існування суттєвих потенціалів для розвитку теоретико-методологічного підґрунтя щодо розгляду порушеної проблематики, а і практично значущим для суспільно-економічного розвитку держави та її регіонів. На наше переконання, результати дослідження проблем мотивації трудової діяльності можуть сприяти удосконаленню змісту норм та правил інституціонального середовища у межах якого відбувається формування, використання та розвиток трудового потенціалу людини.

Формулювання цілей дослідження. З'ясувати потужність та спрямованість прояву окремих крос-культурних особливостей у функціонуванні та розвитку системи мотивації трудової діяльності особистості у межах інституціонального середовища окремої країни.

Виклад основних результатів та їх обґрунтування. У дослідженні висунуто гіпотезу, що цивілізаційно-культурологічне середовище, у межах якого відбулось формування трудового потенціалу людини, не дивлячись на свою визначальну роль у процесі формування мотивів трудової діяльності, поступово втрачає свою цінність для практики реалізації трудового потенціалу. Іншими словами, ми припускаємо, що на сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин, традиції формування, використання та розвитку трудового потенціалу людини все далі частіше втрачають свою значущість в процесі формування мотивів трудової активності. У якості підґрунтя для розв'язання порушеної проблематики нами були обрані результати попередньо

отриманих теоретичних узагальнень щодо релігійно-культурологічних особливостей відношення людини до трудової діяльності, а також результати масштабного за колом свого охоплення авторського дослідження «Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу особистості», проведення якого відбулось за участю громадян України, Латвії та Фінляндії. Дослідження відбулось за сприянням та безпосередньою участю кафедри менеджменту Інституту транспорту та зв'язку (м. Рига, Латвія) та департаменту менеджменту Університету прикладних наук Савонія (м. Варкаус, Фінляндія). За результатами дослідження та порівняння окремих норм релігійно-культурологічних доктрин щодо трудової діяльності, а також визначення її місця та ролі в житті людини було встановлено таке.

По-перше, серед елементів національної культури, які тим чи іншим чином впливають на формування, використання і розвиток трудового потенціалу особистості (суспільства), найбільшу силу маю саме ті, які за природою свого виникнення (за змістом) можуть бути віднесені до релігійно-культурологічної системи суспільного життя. Релігійні символи визначають концептуальну основу (на підсвідомому рівні світосприйняття особистістю практик взаємодії суспільного та приватного, духовного та матеріального, соціального та індивідуального) для становлення та розвитку системи ціннісних орієнтацій людини і суспільства. Відповідна система цінностей, у свою чергу, впливає на соціальні норми і трудові традиції, які можуть (повинні) бути покладені в основу мотиваційного механізму стимулювання трудової активності членів суспільства з боку держави. Таким чином, існуюча, релігійно-культурологічна система народу може бути розглянута на рівні джерела для розвитку його трудового потенціалу. Кореляція напрямів розвитку національного інституційного середовища з традиційною системою ціннісних орієнтацій народу, визначає динаміку формування, використання та розвитку трудового потенціалу суспільства. На жаль, національне нормативно-правове поле України, як результат дії організаційно-правового механізму державного управління, у межах свого формування, не відповідало традиціям релігійно-культурологічної моделі українського народу. В умовах такої невідповідності, а ні держава, а ні суспільство не можуть розраховувати на високу ефективність процесу розвитку і використання трудового потенціалу особистості. Отже цілком, логічно, що вітчизняне інституційне середовище, враховуючи невідповідність у своїй першооснові, системі ціннісних орієнтацій українського народу (в тому числі і релігійно-культурологічним особливостям розвитку), не може забезпечити достатню ефективність процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу. Безумовно, ми не стверджуємо, що невідповідність інституціонального середовища існуючим релігійно-культурологічним мотиви трудової діяльності є основною (визначальною) перешкодою для формування мотивів трудової діяльності, а лише звертаємо увагу на той факт, що така невідповідність може бути розглянута на рівні однієї з детермінант відповідного феномену, існування якої суттєво впливає на ефективність процесу перетворення мотивів трудової діяльності безпосередньо на саму трудову діяльність.

По-друге, приймаючи до уваги той факт, що релігійно-культурологічний аспект відіграє суттєву роль не лише у процесі формування трудового потенціалу людини, а і у визначенні її стійких поведінкових стереотипів, вважаємо за необхідне, класифікувати релігійно-символічні системи з прийняттям до уваги їх потенціалу для вирішення питань формування мотивів трудової діяльності. У якості підґрунтя для формулювання нижче наведених узагальнень нами були використані результати аналізу змісту символічних систем щодо місця та ролі праці та трудового потенціалу в житті людини. Слід звернути увагу, що наведена класифікація є досить умовною, та такою, що відображає позиціонування релігійно-культурологічних систем за напрямом

відповідності їх змісту теорії та практиці формування мотивів трудової діяльності. Отже, в контексті визначення відповідності релігійно-культурологічної системи питань ефективності процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу, ми виділили такі основні групи: 1) традиційна система ціннісних орієнтацій суспільства (особистості) максимально сприяє ефективному вирішенню питань розвитку трудового потенціалу (іудаїзм, протестантизм); 2) традиційна система ціннісних орієнтацій суспільства (особистості) створює умови для ефективного вирішення питань розвитку трудового потенціалу (ісламізм, католицизм), 3) традиційна система ціннісних орієнтацій суспільства (особистості) не стримує процес вирішення питань розвитку трудового потенціалу (православ'я, буддизм). Таким чином, ті питання трудового потенціалу, які не можуть бути вирішені (або не вирішуються ефективно) на рівні релігійно-культурологічної системи, повинні бути вирішені за допомогою національної інституційної системи, яка за принципом свого формування, повинна відповідати законам архітекτονіки. Відповідно до наведеної класифікації, православна доктрина християнства має більш обмежені можливості щодо ефективності впливу на процес формування та розвитку мотивів трудової діяльності у порівнянні з іншими, а отже, держава, як інститут соціальної системи суспільства, має взяти на себе відповідну частку компетенції та відповідальності у вирішенні питань трудового потенціалу особистості (суспільства).

По-третє, православна система ціннісних орієнтацій, яка є домінуючою на території сучасної України, не вирішує у повному обсязі питання забезпечення ефективності дії мотиваційної системи стимулювання трудової діяльності, що обумовлює необхідність її посилення наприклад за рахунок нового за принципом дії, але органічного за змістом до традиційної системи світоглядних орієнтацій особистості, механізму регулювання відповідних процесів. Разом з тим, введення нового механізму може порушити існуючу систему норм та правил, яка хоча і не повністю відповідає за своїм змістом традиціям релігійно-культурологічної системи українського суспільства, але вже досягла певного рівня розвитку і стану стабільності, що забезпечує передбачуваність відповідних трансформаційних перетворень в контексті визначених векторів цивілізаційного розвитку. При цьому слід пам'ятати, що з економічної точки зору, православна доктрина частіше критикується саме за «свою слабкість та непродуктивність трудової етики на противагу протестантизму. Навіть конфуціанська трудова етика, яка містить традицію методичного самовипробування, стоїть ближче до протестантизму, ніж православ'я, яке передбачає «рівність на фініші» тобто знаходиться в повному протиріччі з духом капіталізму» [15, с. 42]. Саме тому, використовувана сьогодні мотиваційна модель стимулювання трудової активності, вимагає постійного коректування та вдосконалення з прийняттям до уваги рівня розвитку суспільно-економічних відносин та їх відповідності символічній системі православ'я. Основним суб'єктом такої діяльності має стати держава. Зміст останньої тези було підтверджено результатами аналізу відповідей респондентів у межах презентованого вище опитування.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Наведені узагальнення та сформульовані попередні висновки створюють підґрунтя для розуміння місця та ролі релігійно-культурологічної доктрини у формуванні мотивів трудової діяльності. Безумовно, зміст цього твердження не є новим для економічної наукової думки. Свого часу, М. Вебер у своїй відомій праці «Протестантська етика і дух капіталізму» звернув увагу на залежність трудової активності людини, а відповідно і процесів формування мотивів трудової діяльності, від змісту її релігійних уявлень [5]. Повертаючись до порушеної нами проблематики формування мотивів трудової діяльності у мігрантів, зміст релігійно-культурологічної доктрини яких, як правило, не є тотожним до змісту

системи ціннісних орієнтацій громадян тієї країни, на територію якої прибув переселенець, можемо припустити той факт, що:

1) в основу формування мотивів трудової діяльності покладено відносно стійки процеси, природою виникнення яких є необхідність задоволення потреб людини. Формування змісту потреб та розбудова індивідуальних механізмів їх задоволення відбувається під впливом релігійно-культурологічної доктрини, практика світосприйняття у межах якої, так само як і її норми щодо місця і ролі трудової діяльності у житті людини, є підґрунтям для розвитку особливостей властивостей нервової системи (сила – слабкість; рухомість (динаміка) – інертність (пасивність) тощо). Усвідомлення людиною норм та традицій відповідної символічної системи може бути розглянуто на рівні елементу механізму формування відповідного за своїм змістом мотиву;

2) виникнення необхідності у задоволення потреби може бути основою для формування мотивів трудової діяльності лише за умови якщо трудова активність людини може забезпечити зняття так званої потребнісної напруги, тобто трудова діяльність людини сприятиме досягненню нею встановленої мети. Цілком очевидно, що формулювання людиною мети свого існування, визначення її змісту і механізмів досягнення, перебуває під впливом релігійно-культурологічної доктрини. Таким чином, потужність мотивів трудової діяльності залежать, з одного боку, від значущості того чи іншого сенсу для людини, а з іншого – від можливості актуалізації відповідного сенсу через трудову діяльність;

3) формування мотивів трудової діяльності залежить не лише від поведінкових реакцій людини, зміст та прояв яких відбувається у площині індивідуальної психології, а у тому числі і від норм та традицій соціально-економічної та суспільно-політичної підсистем суспільства, особливості функціонування яких, у свою чергу, можуть бути розглянуті через призму релігійно-культурологічної доктрини. Можемо припустити, що мотивація трудової діяльності може бути розглянута не лише у якості складного психологічного механізму, функціонування якого забезпечує задоволення конкретних потреб людини, а у тому числі й у вигляді мотиваційного механізму публічного управління суспільним розвитком або мотиваційного механізму стимулювання трудової активності;

4) мотивація трудової діяльності залежить як від можливості результатів трудової активності задовольнити потреби людини (розуміння людиною сенсу трудової діяльності та її суб'єктивної значущості), так і від соціальної значущості результатів труда (усвідомлення людиною суспільних наслідків власної трудової активності). Іншими словами, рівень схвалення суспільством очікуваних або отриманих результатів трудової діяльності людини може бути розглянутий на рівні одного з факторів, зміст якого визначає її задоволеність отриманим результатом. Отже, думка соціального оточення власника трудових можливостей може бути розглянута на рівні одного з джерел формування мотивів трудової діяльності. Ця теза буде підтверджена наведеними нами у другій частині цієї публікації під час аналізу та порівняння відповідей респондентів з України, Фінляндії та Латвії.

5) виникнення та подальше підкріплення мотивів трудової діяльності може бути розглянуто через призму сприйняття сенсу труда, тобто його призначення (наприклад, труд, як: умови виживання людини; зобов'язання (борг) людини перед родиною, громадою, державою та суспільством; повинність (обумовлено природою існування людини); виробнича і технологічна необхідність (людина як фактор ефективного виробництва); соціально-економічна потреба та механізм отримання статусу у межах суспільної ієрархії; умова розвитку особистості тощо). Домінування того чи іншого

напряму у розкритті змісту трудової діяльності обумовлено традиціями релігійно-культурологічної доктрини та нормами так званої суспільної моралі.

Вище наведені узагальнення не можуть бути визначені як остаточні, адже економічна наука, у межах відповідного змістовного спрямування, продовжує пошук відповіді на питання формування умов та розвитку механізмів мотивації трудової діяльності. На цьому етапі нашого дослідження ми не лише визнаємо факт існування крос-культурних особливостей у процесі формуванні та розвитку мотивації трудової діяльності, а і звертаємо увагу на значущість місця та ролі релігійно-культурологічної доктрини у підкріпленні відповідних мотивів.

Серед перспективних напрямів в організації наукових досліджень слід виділити перш за все ті, зміст яких пов'язано з визначенням умов ефективності функціонування трудових відносин у межах змісту домінуючої на окремій території символічної системи. Крім того, досить цікавим напрямом в організації наукових пошуків щодо порушеної проблематики може стати обґрунтування змісту законів архітекtonіки, прийняття та розвиток яких, у кінцевому випадку, може забезпечити не лише досягнення мети реалізації Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», а і сприяти удосконаленню вітчизняного інституціонального середовища за напрямом його відповідності кращим світовим зразкам.

Список літератури

1. Армстронг М. Оплата праці: практичний посібник з побудови оптимальної системи оплати праці та винагороди персоналу / М. Армстронг, Т. Стівенс; пер. з англ. за наук. ред. Т.В. Герасимової. – Дніпропетровськ : Баланс Бізнес Брук, 2007. – 512 с.
2. Базилук А.В. Дослідження причин низького рівня продуктивності праці в Україні / А. В. Базилук // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 7. – С. 132–135.
3. Барський Ю.М. Конкурентоспроможність та приріст трудових показників – запорука ефективності діяльності підприємства / Ю.М. Барський, М.В. Саган // Економічний форум. – 2014. – № 3. – С. 150–159
4. Богиня Д.П. Трудовий менталітет у системі мотивації праці / Богиня Б.П., Семикіна М.В. – Кіровоград: Поліграф-Терція, 2002. – 226 с.
5. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер (пер. с нем. М.И. Левина) // Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – С. 61–135.
6. Верховна Рада України прийняла за основу проект Трудового кодексу України [електронний ресурс] / Інформаційне управління: новини від 05.11.2015 // Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua/news/Novyny/118228.html>
7. Герасимчук З. Мотивація активізації транскордонного співробітництва регіонів / З. Герасимчук, Л. Шилік // Вісник ТНЕУ. – 2008. – № 2. – С. 126–136
8. Гриньова В.М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: монографія / В.М. Гриньова, І.А. Грузіна. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2007. – 184 с.
9. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. / Друкер П.; пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 272 с.
10. Єрохін С.А. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці / С.А. Єрохін, Ю.В. Нікітін, І.В. Нікітіна // Юридична наука. – 2011. – № 1. – С. 20–27.
11. Инструменты материальной и нематериальной мотивации [електронний ресурс] / Архив мероприятий: 16 апреля 2015 // Компания LBS International Conferences. – Режим доступа: <http://lbsglobal.com/ru/archive/motivation-2015-instrumenty-materialnoj-i-nematerialnoj-motivatsii>
12. Куліков Г.Т. Мотивация труда наёмных работников: монографія / Куліков Г.Т. – К.: Ин-т экономики НАН Украины, 2002. – 339 с.
13. Макклеланд Д. Мотивация человека / Макклеланд Д.; пер. с англ. А. Богачева. – М.: Питер, 2007. – 669 с.
14. Маслоу А. Мотивация и личность / Маслоу А.; пер. с англ. – СПб.: Питер, 2009. – 352 с.
15. Мясникова Л. Российский менталитет и управление / Мясникова Л. – Вопросы экономики, – 2000. – № 8, с. 38–44
16. Нематериальная мотивация – тренды, известные сегодня [електронний ресурс] / Архив новостей: март, 2015 // Вече консалтинг. – Режим доступа: <http://viche.com.ua/news/426/>
17. Нижник В.М. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : монографія / Нижник В.М., Харун О.А. – Хмельницький : ХНУ, 2011. – 210 с.
18. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії: монографія / Семикіна М.В. – Кіровоград: КОД, 2009. – 200 с.
19. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй / Сміт А.; пер. з англ. О. Васильєва; наук. ред. Є. Литвин. – К.: Port-Royal, 2001. – 594 с.
20. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» / Указ Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015 // Офіційний вісник України – 2015. – № 4. – С. 8–9

21. Файоль А. Общее и промышленное управление / Файоль А.; пер. с франц. – М.: Контроллинг, 1992. – 487 с.
22. Червінська Л.П. Мотивація трудової діяльності в аграрній сфері : монографія / Червінська Л.П.– К.: Парапан, 2003.– 322 с.
23. Череп А.В. Управління витратами суб'єктів господарювання: монографія. Ч. 1. Теоретичні аспекти управління. Економічна сутність, облік, організація, аналіз витрат. Управління персоналом і мотивація праці / А.В. Череп. – Харків: Інжек, 2007. – 368 с.
24. International Conference 2015: Innovation and Motivation [electronic resource] / News-events // UK higher education is committed. – Access mode: <http://www.go.international.ac.uk/news-events/events/go-international-conference-2015-innovation-and-motivation>
25. The Changing Society international conference [electronic resource] / Program and Schedule // Changing Society. – Access mode: <https://www.changingsocietyconference.com/pages/about.html>